

## ПРОФЕСІЙНА ІДЕНТИЧНІСТЬ І ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ОСОБИСТОСТІ ОФЦЕРА

*В. І. Осьодло, м. Київ*

Здійснено теоретичний аналіз проблеми професійної ідентичності особистості. За результатами вивчення проблеми встановлено, що ідентичність може слугувати основним критерієм професійного розвитку суб'єкта праці.

*Ключові слова:* професійна ідентичність, професійний розвиток, суб'єкт праці.

Осуществлен теоретический анализ проблемы профессиональной идентичности личности. По результатам изучения проблемы установлено, что идентичность может служить основным критерием профессионального развития субъекта труда.

*Ключевые слова:* профессиональная идентичность, профессиональное развитие, субъект труда.

The article deals with personality professional identity. For results of study this problem ascertained that an identity can serve as the basic criterion of professional development of subject labour

*Key words:* professional identity, professional development, subject labour.

*Проблема.* Загальна активність у професії, успішність професійного становлення суб'єкта праці значною мірою залежать від розвитку професійної ідентичності. Що ж усе-таки означає поняття “професійна ідентичність”? З чим або з ким ідентифікує себе особистість у процесі професійного становлення, коли вибирає той чи інший стиль професійної діяльності, формулює життєві й професійні завдання; яким способом вона їх розв'язує, знаходить смисл діяльності – на ці та багато інших запитань може дати відповідь психологічний аналіз сутності професійної ідентичності.

Незважаючи на постійне зростання інтересу до проблеми професійної ідентичності, питання про природу, структуру, динаміку і функції цього феномена видаються дуже заплутаними. На наш погляд, це пов'язано передусім зі слабкою розробленістю проблеми ідентичності, що позначається на розумінні місця професійної ідентичності в загальній структурі особистості.

У сучасних дослідженнях професійну ідентичність виділяють як основний критерій професійного розвитку особистості і провідну характеристику суб'єкта праці. Така точка зору є результатом розвитку

вітчизняної традиції, що склалася у психології праці, логіки осмислення критеріїв професійного розвитку – від ефективності діяльності виконавця до характеристик професіонала [1–12].

Ідентичність і розвиток у ході професіоналізації тісно переплетені: ідентичність, з одного боку, формується в процесі професійного розвитку, з іншого – виступає одним із важливих показників становлення особистості професіонала. Для дослідження проблеми професійної ідентичності важливо зрозуміти, яке місце займає це явище в загальній ідентифікаційній структурі особистості, а також його роль у її професійному самовизначенні.

*Мета статті:* вивчення та уточнення тих сторін ідентичності, які пов'язані з процесами професійного становлення особистості.

Проблема ідентичності досить широко висвітлюється у зарубіжній і вітчизняній літературі. У зарубіжній літературі простежуються два основні контексти дослідження проблематики професійної ідентичності: перший спрямований на вивчення професійного розвитку, особистісного самовдосконалення, другий – на соціальні сторони і чинники становлення професіонала.

Розглядаючи зв'язок професійної ідентичності з професійним розвитком індивіда, дослідники прийшли до висновку, що в ході професіоналізації ідентичність не тільки виникає, постає, а й змінюється. Кар'єрне зростання супроводжується змінами різних видів ідентичності. Відбувається перехід від часткових, віддалених одна від одної ідентифікаційних характеристик (знання окремих якостей як професіонала і члена спільноти) до більш загальної концептуальної ідентичності (знання свого статусного і рольового становища, обумовленого належністю до професії). Концептуальна ідентичність і є тією характеристикою, яка визначає кар'єрне зростання і міру входження в професію [13–16].

У межах першого напрямку дослідників цікавить зв'язок професійної ідентичності з професіоналізацією індивіда. При цьому остання розглядається як складний процес, що охоплює професійний тренінг, засвоєння стандартів і вимог до виконання діяльності, розуміння норм поведінки в рамках професійних груп [13]. Саме завдяки взаємодії з іншими членами професійної спільноти індивід засвоює точні професійні стандарти, оцінює рівень свого оволодіння професією. Підтвердження професійних норм допомагає індивідові підтримувати професійну ідентичність і зберігати впродовж тривалого часу свій статус. У такому разі ідентичність постає як характеристика, близька до професійного статусу особистості.

На шляху професіоналізації важлива роль належить усвідомленню професійних вимог щодо етичних норм професійного середовища, цінностей. Так усвідомлення відбувається у міру оволодіння професією. Процес формування професійної ідентичності, можна, власне, розглядати як взаємодію індивідуальних особливостей і соціальних дій у ході професіоналізації, завдяки чому людина стає здатною до професійної саморегуляції [17].

Ідентичність тісно пов'язана із соціальним контекстом професійного розвитку. При цьому основний акцент роблять на процесі соціального навчання, що передбачає набуття специфічних знань і навичок, потрібних для виконання професійних ролей, і розвиток нових цінностей, настановлень і компонентів ідентичності [18]. Цим підкреслюється роль соціального оточення в особистісному розвитку і самій діяльності.

У контексті проблеми професійної ідентичності значну увагу приділяють ситуаціям, коли людина змінює свою вербальну і невербальну поведінку під впливом професійного оточення. Такі зміни в поведінці людини знайшли відображення в типологічній теорії Дж. Холланда [19], теорії пристосування до роботи [15; 20]. У річищі цих підходів вивчалися різні аспекти впливу діяльності і соціального оточення на результати і задоволеність працею, індивідуальне здоров'я тощо.

Слід зазначити, що в зарубіжній літературі трапляються часом досить суперечливі погляди щодо стійкості і динаміки ідентичності, у тому числі й професійної. Так, ідентичність визнається такою, що змінюється і залежить від контексту ситуації. Ідентичність проявляється в діалозі з іншими людьми і залежить від особливостей комунікації між суб'єктами, що беруть у ній участь.

З позицій конструктивістського підходу ідентичність є особистісним конструктом або системою конструктів [7]. У цьому підході робиться спроба виявити структурні компоненти ідентичності на основі аналізу її функцій, серед яких головні – конструювання навколишнього світу і пошук свого місця в ньому, а також визначення концептуальних меж активності і взаємодії. Професійна ідентичність при цьому постає як складне явище, що формується на базі індивідуально-культурного і діяльнісного досвіду особистості.

У зарубіжних дослідженнях, котрі тяжіють до когнітивізму і конструктивізму, на перший план при аналізі професійного розвитку висувається така тема, як прийняття рішень [20–23]. При цьому основна увага приділяється аналізу можливостей людини сприймати і аналізувати проблемні ситуації професійного розвитку і способам їх вирішення. Основними етапами процесу прийняття рішень з приводу

професійного самовизначення є такі: виникнення проблемної ситуації, визначення реальних альтернатив, оцінювання альтернатив за низкою критеріїв (оцінювання цінності успіху і неуспіху; антиципація престижу, винагороди або задоволення; з'ясування критеріїв професійної кар'єри, складності службової діяльності, доступності освіти і робочих місць, вибір і реалізація найбільш адекватної альтернативи, узгодження рішення в аспекті соціальної динаміки).

Проблема особистісного розвитку і професіоналізації знайшла відображення і в працях вітчизняних дослідників, що вивчають професійну ідентичність. У сучасному підході до дослідження професійної ідентичності, який представляє Л. Б. Шнейдер, цей феномен розглядають як результат професійного самовизначення, що виявляється в усвідомленні себе представником певної професії і професійної спільноти, ототожненні/диференціації себе зі справою й іншими, в когнітивно-емоційно-поведінкових самоописах Я [24]. На думку Л. Б. Шнейдер, поняття професії і професійної ідентичності може бути вираженим у координатах людської активності. Професія відповідає рівню зовнішньої активності як професійна (звичайна) зайнятість чимось. Професійна ідентичність пов'язана з рівнем внутрішньої активності, тобто виявляється в особистісній значущості професійної активності для людини, а отже, може бути виявлена через свідомо забезпечувані професійно-диференціюючі ознаки. Якщо професія є соціально об'єктивною частиною професійного континууму людської активності, то професійна готовність постає як формальна реальність, а професійна ідентичність – як неформальна, смислова, суб'єктивна реальність. У такому ракурсі професія і профіидентичність пов'язуються каузальною залежністю як причина і наслідок.

Вивчаючи професійну ідентичність, окремі дослідники роблять спробу розкрити її через категорію “готовності” і відповідні психологічні характеристики та ознаки. Оцінка рівня професійної готовності людини до певної праці, як зазначають В. О. Бодров, К. М. Гуревич, Є. О. Климов та ін., має ґрунтуватися на таких критеріях [2; 5; 8; 25]:

- задоволеність працею і взаєминами в колективі;
- успішність в оволодінні професією або успішність у роботі;
- психофізіологічна “ціна” діяльності.

Згідно з Є. О. Климовим [8], ознакою готовності до професійної діяльності є також ступінь сформованості у людини таких основних психічних регуляторів діяльності, як “образ об'єкта” (суб'єктивний образ професії); “образ суб'єкта” (образ Я-самосвідомість); “образ суб'єктно-суб'єктних і суб'єктно-об'єктних відносин” (професійна самосвідомість).

Поняття “образ професії”, або “уявлення про професію”, є полісемантичними і в наукових дослідженнях вживаються як у більш широких, так і більш вузьких значеннях: “множина знаних особливих діяльностей, об’єднаних родовим поняттям “професія”, або “обізнаність про зміст праці чи вимоги, що пред’являються професіями/ професією до людини”. В наукових джерелах проблематика “образу професії” розробляється через аналіз зв’язку “образу” і “плану”. Під планом розуміють всякий ієрархічний процес у системі, здатний контролювати порядок, у якому має здійснюватися певна послідовність операцій. План тлумачиться також як певна схема доцільної послідовності дій, що має ґрунтуватися на певних знаннях. Взаємозв’язок плану і образу виявляється в тому, що засвоєний план може стати складовою образу, а проте план має співвідноситись у людини з образом самої себе (зі спроможністю людини виконати даний план як складовою її образу себе). У цьому відношенні образ виявляється більш усталеним у представників одного суспільства та/або спільноти, тоді як їхні плани є значною мірою індивідуалізованими.

Є. О. Климов [8] конкретизує поняття плану щодо сфери професійної діяльності людини й у такий спосіб дає визначення “професійного життєвого плану” як складного образу, структура, “конструкція” якого має складатися з більш-менш явних знань про такі обставини, як головна мета, зв’язок найближчої і віддаленішої конкретної мети, шляхи і засоби досягнення найближчої життєвої мети, зовнішні умови досягнення мети, внутрішні умови, запасні варіанти мети і шляхів їх досягнення на випадок виникнення непереборних труднощів у реалізації основних варіантів. Особистісний професійний план, який є регулятором життєвої поведінки людини, в ідеалі повинен мати повну структуру. На основі образу професії, образу своєї професійної діяльності, а також образу професійної спільноти людина планує своє професійне майбутнє, щодо якого образ професії виконує регулятивну функцію. Отже, на основі певного образу професії, образу своєї професійної діяльності людина планує своє професійне майбутнє, тобто образ професії виконує регулятивну функцію.

Професійна ідентичність пов’язана з професією не прямим чином, а опосередковано. Найміцнішим є зв’язок профіідентичності з етичними професійними орієнтирами, що виражаються у відчутті суб’єктності своєї праці, відповідальності за неї та у відчутті власної професійної самоефективності. Як зазначає М. С. Пряжников, психологія праці і професійного самовизначення в самостійній і усвідомленій побудові людиною перспектив свого розвитку в певній трудовій діяльності передбачає вияв суб’єктності, яка складає контекст для конкретної праці і розвитку людини в цій праці: “Якщо вести мову

про розвиток суб'єкта праці, то перш за все слід підкреслити розвиток його здатності самостійно осмислювати свою діяльність, самостійно знаходити значення цієї діяльності і шляхи вдосконалення себе в цій діяльності” [26, с. 78]. Відповідно до цього становлення суб'єкта праці розкривається найповніше в досягненні професійної позиції, котра інтегрує професійні ситуації, відношення і образ Я, що характеризує тотожність, визначеність і цілісність людини. Отож позиція може бути прийнята за одиницю операціонального аналізу феномена ідентичності – усвідомлення своєї належності до певної професії й певної професійної спільноти. Детермінована професійним спілкуванням і професійним досвідом, профідентичність репрезентується за допомогою мовних засобів через образ Я. Поширеним є тлумачення професійної ідентичності як аспекту самосвідомості та специфічної інтеграції особистісної і соціальної ідентичності в професійній реальності.

А. К. Маркова [10] звертає увагу на те, що професійна ідентичність не може зводитися до власне професіоналізму як психологічної категорії, об'єктивними ознаками якої є стан мотиваційної й операціональної сфери. Профідентичність може не збігатися з об'єктивними і суб'єктивними показниками професіоналізму. Якщо розуміти професіоналізм як вираженість мотиваційної і успішність операціональної сфер людини, то його слід включати як складову до профідентичності. Якщо ж розглядати професіоналізм у контексті особистісного самовизначення і життєвих перспектив, то поняття “професіоналізм” і “профідентичність” виявляються цілком співвідносними.

Проте професійна ідентичність не зводиться тільки до формальної професійної самопрезентації. Визначальними характеристиками профідентичності, окрім тотожності, визначеності і цілісності, можуть бути названі ознаки внутрішнього плану – позиційність, рефлексія і відповідальність [21; 26–29].

Вітчизняні дослідження професійної ідентичності спираються на принципи системності і структурності психічних явищ, пошук генетично взаємопов'язаних рівнів ідентичності, вивчення формування ідентичності в процесі освоєння і виконання професійної діяльності. Цьому сприяють методологічна традиція, що склалася, і концептуальна база вітчизняних досліджень: системогенезу в професійній діяльності [26], професійного становлення особистості [25], трудової діяльності [8] тощо.

Відповідно до теоретичних поглядів Ю. П. Поварьонкова щодо професійного становлення особистості, професійна ідентичність – явище системне, динамічне і рівневе; воно тісно пов'язане з іншими елементами професійного розвитку людини: професійним самовизначенням, професійною самооцінкою, професійною деформацією [25]. Професійну ідентичність дослідник розглядає як становлення профе-

сійного шляху суб'єкта і провідний показник його професійного розвитку; як емоційний стан, що виникає на основі ставлення до професійної діяльності, професіоналізації і до себе як професіонала; як підструктуру суб'єкта професійного шляху, що реалізується у формі функціональної системи (певні якості суб'єкта, які “задають” зміст і спрямованість професійної ідентичності та забезпечують її розвиток).

До елементів професійної ідентичності відносять потреби, інтереси, настановлення, переконання та інші компоненти мотиваційної сфери особистості, які реалізуються і задовольняються в професії. Засобами досягнення професійної ідентичності є відповідні знання і здібності, які забезпечують реалізацію активності, спрямованої на досягнення заданої професійної ідентичності [19].

Професійну ідентичність розглядають і в контексті професійної діяльності, завдяки якій суб'єкт вибудовує спосіб професійної взаємодії з навколишнім світом і знаходить сенс самоповаги. З такої позиції увагу приділяють насамперед особистісним характеристикам, що забезпечують орієнтацію у світі професій, умовам повної реалізації особистісного потенціалу в діяльності, а також прогнозуванню можливих наслідків вибору професії. Професійна ідентичність передбачає осмислення людиною професії, прийняття себе в професії, уміння добре і з користю для інших виконувати свої професійні функції [17].

Якщо визначати сутність професійної ідентичності з позицій особистісного підходу, то вона являє собою стійке узгодження індивідуальних характеристик, умов і змісту праці, що забезпечує досягнення на конкретному етапі відповідного, суб'єктивного рівня професіоналізму та зумовлює подальше професійне зростання і можливість перенесення сформованих навичок і умінь у змінні умови діяльності [25]. Емпіричні дослідження показують, що професійна ідентичність має інтегральний характер і є універсальною основою адаптації фахівців у професійній сфері в межах іншої культури. Це дає підстави зробити висновок про багатокомпонентну структуру ідентичності. Разом з високим рівнем професіоналізму, здатністю до застосування умінь і навичок в умовах нового професійного простору її структуру складають комунікативні здібності, сформованість емоційно-вольової сфери, активність, цілеспрямованість, рішучість, стресостійкість, а також дотримання етичних норм професійної діяльності [6].

У вітчизняних дослідженнях наголошується на тому, що професійна ідентичність – продукт тривалого особистісного і професійного розвитку в певних соціальних умовах. Повною мірою ця ідея представлена в циклічній моделі професіогенезу О. П. Єрмолаєвої [4]. Дослідниця виходить з того, що професійна ідентичність складається

тільки на достатньо високих рівнях оволодіння професією і виступає як стійке узгодження основних елементів професійного процесу. Аналіз етапів оволодіння професією і відповідних рівнів ідентичності показує, що ступінь ідентифікації суб'єктом себе з професією визначає можливості реалізації перетворювальної функції ідентичності. Професійна ідентичність є регулятором, який виконує стабілізаційну і перетворювальну функції; поєднання цих функцій забезпечує професійне самовизначення і розвиток професіонала. Стабілізаційна функція професійної ідентичності полягає в забезпеченні необхідного рівня професійного центризму і стійкої професійно-ментальної позиції, параметрами якої є: константність (здатність опиратися змінам), адаптивність (спроможність руйнувати неадекватні професійні стереотипи), дистантність (уявлення про місце професії в семантичному, інформаційному і міжкультурному професійному просторі). Перетворювальна функція, пов'язана зі спрямованістю на розвиток і зміну професійної позиції, залежить від (1) діапазону зміни професійно важливих якостей і ступеня ідентифікації себе з професією, (2) дистанціювання образу своєї професії від інших, (3) системності або невпорядкованості структури ідентичності. В основі професіогенезу лежить циклічність динаміки перетворювального, стабілізаційного і реалізуючого компонентів. Особами, що володіють професійною ідентичністю, можуть вважатися лише ті, хто має як стабілізаційну базу, так і перетворювальний потенціал. Такий підхід дає підстави розглядати професійну ідентичність як компонент особистості, що забезпечує успішну професійну адаптацію, і як домінуючий чинник професійної кар'єри, що базується на компетентності, профпридатності, інтересі до роботи і рівновазі із середовищем.

Цікавий підхід до типології ідентичності на основі звернення до такого складного явища, як структура життєвого шляху (життєва позиція, життєва лінія, сенс життя), розвиває К. О. Абульханова-Славська [1]. Дослідниця виділяє типи ідентичності відповідно до особливостей самовираження особистості в професії. Самовираження відбувається через:

- вибір професії, яка максимально близька до характеристик особистості;
- вибір професії, що дає можливість особистості постійно підвищувати рівень професійної майстерності (в основі професійного зростання лежать вимоги і завдання трудової діяльності, а також розвиток здібностей особистості);
- удосконалення і розвиток особистих здібностей і якостей: професія актуалізує здібності, що перебувають в потенційному стані, відкриваючи тим самим перспективи розвитку особистості;



– розвиток здібностей і самоконтроль, самоаналіз, планування творчої активності; у цьому випадку особистість здатна до зростання і розвитку в професії, а також до перетворення умов праці для реалізації власних здібностей.

Складним у дослідженні професійної ідентичності є питання про місце цього феномена в загальній структурі ідентичності особистості. Воно сьогодні перебуває у площині наукових дискусій, хоча і спрямоване все ж таки від особистісного до соціального полюса [6; 9; 10].

#### *Висновки.*

1. Теоретичний аналіз проблеми професійної ідентичності підтверджує думку про те, що остання, як провідна характеристика суб'єкта діяльності, може слугувати основним критерієм професійного розвитку особистості офіцера.

2. Аналіз взаємозв'язку професійної ідентичності з професійним розвитком офіцера показує, що в ході професіоналізації його ідентичність може змінюватися. Професійна ідентичність при цьому постає як складне явище, яке формується на базі індивідуально-культурного й діяльнісного досвіду суб'єкта військово-професійної діяльності і проявляється в його здатності самостійно осмислювати свою діяльність, її значення й шляхи вдосконалення себе в ній.

3. Становлення суб'єкта військово-професійної діяльності розкривається найповніше в досягненні професійної позиції офіцера, котра інтегрує професійні ситуації, відношення й образ Я, що характеризує тотожність, визначеність і цілісність особистості.

#### *Література*

1. *Абульханова-Славская К. А.* О путях построения психологии личности / К. А. Абульханова-Славская // Психологический журнал. – 1983. – Т. 4, № 1. – С. 14–29.
2. *Бодров В. А.* Психология профессиональной пригодности / В. А. Бодров. – М. : ПЕР СЭ, 2001. – 511 с.
3. *Волянюк Н. Ю.* Психологія професійного становлення тренера / Н. Ю. Волянюк. – Луцьк : Волин. обл. друк., 2006. – 444 с.
4. *Ермолаева Е. П.* Преобразующие и идентификационные аспекты профессиогенеза / Е. П. Ермолаева // Психологический журнал. – 1998. – Т. 19, № 4. – С. 80–87.
5. *Зеер Э. Ф.* Кризисы профессионального становления личности / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сымалюк // Психологический журнал. – 1997. – Т. 18, № 6. – С. 35–44.
6. *Иванова Н. Л.* Профессиональная идентичность в социально-психологических исследованиях / Н. Л. Иванова // Вопросы психологии. – 2008. – № 1. – С. 89–100.
7. *Фрейджер Р.* Личность: теории, эксперименты, упражнения / Р. Фрейджер, Дж. Фейдимен. – СПб. : Нева, 2001. – 863 с.

8. *Климов Е. А.* Психология профессионального самоопределения / Е. А. Климов. – Ростов-на-Дону : Феникс, 1996. – 512 с.
9. *Лебедева Н. М.* Социальная идентичность на постсоветском пространстве: от поисков самоуважения к поискам смысла / Н. М. Лебедева // Психологический журнал. – 1999. – Т. 20, № 3. – С. 48–58.
10. *Маркова А. К.* Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М. : Знание, 1996. – 308 с.
11. *Максименко С. Д.* Психологія особистості: парадигма життєстворення / С. Д. Максименко // Психологія і суспільство. – 2006. – № 4. – С. 8–52.
12. *Ложкін Г. В.* Проблема суб'єкта як теоретична основа професіоналізації особистості / Г. В. Ложкін, Н. С. Глуханюк, Н. Ю. Волянюк // Психологія і суспільство. – 2003. – № 2. – С. 97–103.
13. *Argyle M.* The social psychology of work / M. Argyle. – London : Allen Lane, 1972. – 291 p.
14. Work and organizational psychology: European contributions of the nineties proceedings of the Sixth European Congress of Work and Organizational Psychology / J. M. Peiro (ed). – Hove : Erlbaum, 1995.
15. *Roden J. K.* Factors which contribute to school administrators hiring decisions / J. K. Roden, C. E. Cardina // Education. – 1996. – № 117. – P. 225–262.
16. *Watts R.* Development of professional identity in Black clinical psychology students / R. Watts // Professional Psychology: Research and Practice. – 1987. – № 18. – P. 28–35.
17. *Finchman R.* The individual, work, and organization: Behavioural studies for business and management / R. Finchman, P. Rhodes. – Oxford ; New York : Oxford University Press, 1994.
18. *McGowen K. R.* Still different after all these years: Gender differences in professional identity formation / K. R. McGowen, L. E. Hart // Professional Psychology: Research and Practice. – 1991. – № 21. – P. 118–123.
19. *Holland J. L.* Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments / J. L. Holland. – Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, 1985.
20. *Weinreich P.* Analysing identity: cross-cultural, societal, and clinical contexts / P. Weinreich, W. Saunderson. – London ; New York : Routledge, 2003.
21. *Осьодло В. І.* Суб'єктна активність особистості в працях зарубіжних психологів / В. І. Осьодло // Вісник Київського міжнародного університету. Серія: Педагогічні науки, психологічні науки. Вип. 11. – К. : КиМУ, 2007. – С. 125–135.
22. *Chmiel N.* Introduction to work and organizational psychology / N. Chmiel. – Oxford ; Maiden, Mass.: Black-well, 2000.
23. *Sonnenfeld J. A.* Managing career systems: Channeling the flow of executive careers / J. A. Sonnenfeld. – Homewood, 111 : Irwin, 1984.
24. *Шнейдер Л. Б.* Профессиональная идентичность: теория, эксперимент, тренинг : учеб. пособ. / Л. Б. Шнейдер. – М. : Изд-во Моск. психол.-соц. ин-та, 2004. – 600 с.
25. *Поваренков Ю. П.* Психологическое содержание профессионального становления человека / Ю. П. Поваренков. – М. : Изд-во УРАО, 2002. – 160 с.

26. *Пряжников Н. С.* Профессиональное и личностное самоопределение / Н. С. Пряжников. – Москва–Воронеж : Изд-во Ин-та практ. психологии, 1996. – 256 с.
27. *Осьодло В. І.* Самоорганізація власного життя особистості на шляху самореалізації / В. І. Осьодло // Вісник Київського міжнародного університету. Серія: Педагогічні науки, психологічні науки. Вип. 5. – К. : КиМУ, 2004. – С. 116–123.
28. *Осьодло В. І.* Суб'єктна активність особистості як психологічна проблема / В. І. Осьодло // Наукові записки Харківського університету повітряних сил. Серія: Соціальна філософія, психологія. – Х., 2007. – Вип. 2 (28). – С. 170–182.
29. *Осьодло В. І.* Психологічні умови професійного самовизначення майбутніх офіцерів / В. І. Осьодло // Наукові записки Харківського університету повітряних сил. Серія: Соціальна філософія, психологія. – Х., 2006. – Вип. 1 (25). – С. 154–159.

© **Осьодло В. І.**

## **СТРЕСОСТІЙКІСТЬ ПОЛІТИЧНОГО ПСИХОЛОГА ЯК ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВА ОСОБИСТІСНА ХАРАКТЕРИСТИКА**

***В. Л. Паньковець, м. Київ***

Представлено теоретичний аналіз проблеми стресостійкості політичного психолога, що є професійно важливою його особистісною характеристикою. Наголошується на необхідності врахування цього феномена під час підготовки майбутніх політичних психологів у ВНЗ.

*Ключові слова:* стрес, стресостійкість, політичний психолог, підготовка до навчання у виші, ірраціональність мислення, толерантність до невизначеності.

Представлен теоретический анализ проблемы стрессоустойчивости политического психолога, являющейся профессионально важной его личностной характеристикой. Подчеркивается необходимость учета этого феномена во время подготовки будущих политических психологов в вузе.

*Ключевые слова:* стресс, стрессоустойчивость, политический психолог, подготовка к обучению в вузе, иррациональность мышления, толерантность к неопределенности.

This article presents theoretical analysis of the problem of political psychologist's stress tolerance as a professionally important personal characteristic. It also indicates the need to consider this phenomenon when teaching future political psychologists while studying at university.